

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bagian akhir tesis ini akan dikemukakan hal-hal pokok yang disajikan sebagai pemaknaan penelitian secara terpadu terhadap semua hasil penelitian yang diperoleh dalam bentuk Kesimpulan dan Rekomendasi.

A. Kesimpulan

Kinerja mengajar merupakan efektivitas guru dalam memberikan pengajaran di kelas. Dalam melakukan pengajaran kinerja guru menjadi suatu hal yang penting, karena guru merupakan pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas serta memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas anak didiknya. Terkait dengan hal tersebut, penelitian ini telah menganalisis kinerja mengajar Guru TK di Kota Serang yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa kesimpulan yang perlu diperhatikan:

1. Deskripsi perilaku kepemimpinan kepala sekolah TK di Kota Serang kecenderungannya sangat intensif. Hal ini berarti bahwa kepala sekolah menunjukkan perilaku kepemimpinan yang meliputi pembagian peran berdasarkan struktur, tugas, tanggung jawab, memberikan pertimbangan, dukungan, dan menunjukkan kepemimpinan partisipatif sudah dilakukan dengan cukup intensif. Dari 3 sub dimensi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, sub dimensi dengan intensitas tertinggi adalah kepemimpinan partisipatif, sedangkan sub dimensi dengan intensitas terendah adalah struktur memprakarsai (peran).
2. Deskripsi motivasi kerja untuk mendukung kinerja mengajar guru tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru yang meliputi faktor

motivator dan faktor higien telah menunjukkan kecenderungan tinggi. Dari 2 sub dimensi motivasi kerja, sub dimensi dengan kecenderungan tertinggi adalah faktor higien, sedangkan sub dimensi dengan kecenderungan terendah adalah faktor motivator.

3. Deskripsi kinerja mengajar guru TK di Kota Serang tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa guru TK di Kota Serang sudah menunjukkan kinerja mengajar yang baik. Kinerja mengajar yang baik tersebut diukur dari pengetahuan tentang mata pelajaran, pengetahuan pedagogis, merancang/merencanakan pembelajaran, menciptakan lingkungan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengkomunikasikan hasil belajar, dan tanggap (responsif). Dari tujuh sub dimensi dalam konteks kinerja mengajar, sub dimensi dengan kecenderungan tertinggi adalah tanggap (responsif), sedangkan sub dimensi dengan kecenderungan terendah adalah merancang/merencanakan pembelajaran.
4. Kinerja Mengajar Guru TK dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori rendah. Hal ini bermakna bahwa kinerja mengajar Guru TK dapat ditingkatkan dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Dalam menjalankan perilaku kepemimpinannya kepala sekolah cenderung sering melakukan sharing ide, melibatkan tim dalam pemecahan masalah yang ada dan bertanggung jawab akan hasil yang telah disepakati. Tetapi kurang dalam hal mendefinisikan dan menstruktur perannya sendiri, maupun peran guru dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.
5. Kinerja Mengajar Guru TK dipengaruhi oleh motivasi kerja dengan kategori cukup kuat. Hal ini bermakna bahwa kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru TK dalam hal proses belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja mengajar guru TK.
6. Secara simultan, kinerja mengajar guru TK dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara positif dan signifikan

dengan kategori cukup kuat. Hal tersebut bermakna bahwa kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Kepala sekolah yang mampu menunjukkan perilaku yang baik serta guru yang dapat menunjukkan motivasi kerja yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja mengajar guru TK. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, penelitian ini menyimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Serang.

B. Rekomendasi

1. Meskipun perilaku kepemimpinan kepala sekolah TK berada pada kategori sangat tinggi, kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan lebih baik lagi dengan meningkatkan sub dimensi struktur memprakarsai (peran). Hal ini penting dilakukan karena akan mampu meningkatkan kinerja mengajar guru TK. Peningkatan struktur memprakarsai (peran) dapat dilakukan dengan cara menegaskan seberapa besar wewenang maupun tanggung jawab yang harus dipikul baik untuk masing-masing pekerjaan (baik untuk guru, maupun kepala sekolah itu sendiri) yang merupakan bagian dari pekerjaan yang lebih besar dimana sasarannya adalah untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, kepala sekolah dapat menyediakan saluran komunikasi yang dapat dimanfaatkan oleh kepala sekolah itu sendiri, guru, staf sekolah untuk menyampaikan masukan dan pendapat dari masing-masing individu tersebut, dan juga kepala sekolah dapat menyediakan pedoman kerja yang jelas, agar guru dapat melakukan pekerjaan secara terkendali dan konsisten. Sehingga nantinya dapat diketahui kelemahan dari sistem yang ada di sekolah, apakah kelemahan itu disebabkan karena faktor manusianya ataupun ada perubahan dalam sistem pelayanan pendidikan.
2. Meskipun motivasi kerja dalam konteks kinerja mengajar guru TK sudah tergolong cukup tinggi, motivasi kerja akan lebih baik lagi jika sub dimensi faktor motivator dapat ditingkatkan lagi. Hal ini penting dilakukan karena faktor motivator sangat berdampak bagi kinerja mengajar guru TK.

Peningkatan faktor motivator, bisa dilakukan dengan cara mengalokasi insentif secara periodik untuk memotivasi kinerja para guru yang unggul atau memenuhi standar performa bagus. Insentif dapat diberikan setiap catur wulan kepada guru-guru yang berdedikasi tinggi dan efisien. Juga dengan cara membuka peluang akan adanya promosi bagi guru, karena dengan ada promosi tersebut guru akan merasa dihargai jerih payahnya, merasa dianggap mampu, dan merasa memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan diri.

3. Meskipun kinerja mengajar guru TK telah dilakukan dengan baik, tetapi kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan lagi dengan meningkatkan sub dimensi yang berkaitan dengan merancang dan merencanakan pembelajaran. Untuk meningkatkan hal tersebut, yang dapat dilakukan adalah Guru mampu mengidentifikasi dan mengelompokkan kompetensi yang ingin dicapai setelah proses pembelajaran. Kompetensi yang ingin dikembangkan harus mengandung muatan yang menjadi materi standar, yang dapat diidentifikasi berdasarkan keputusan peserta didik, kebutuhan masyarakat, ilmu pengetahuan, dan filsafat. Guru mampu mengembangkan materi standar. Materi standar merupakan isi kurikulum yang diberikan kepada peserta didik dalam proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi. Guru mampu menentukan metode. Penentuan metode pembelajaran erat kaitannya dengan pemilihan strategi pembelajaran yang paling efisien dan efektif dalam memberikan pengalaman belajar yang diperlukan untuk membentuk kompetensi dasar. Dalam hal ini, strategi pembelajaran merupakan kegiatan guru dalam melakukan proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi yang dapat memberikan kemudahan kepada peserta didik untuk mencapai tujuan. Guru mampu merencanakan penilaian. Sejalan dengan KTSP yang berbasis kompetensi penilaian hendaknya dilakukan berdasarkan apa yang dilakukan oleh peserta didik selama proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi. Oleh karena itu, penilaian hendaknya dilakukan berbasis kelas dan ujian dilakukan berbasis sekolah. Tyler (1986) mengatakan bahwa penilaian pembelajaran dimaksudkan untuk mengetahui tercapai tidaknya pembelajaran

yang telah dilaksanakan yang mencakup semua komponen pembelajaran baik proses maupun hasilnya.

4. Berdasarkan pengaruh yang diberikan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru TK, disarankan bahwa perilaku yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru lebih diperdalam lagi. Sehingga apabila kepala sekolah hendak meningkatkan kinerja guru, maka yang sebaiknya dilakukan adalah merubah perilaku kepemimpinannya dan meningkatkan lagi pemberian motivasi kepada guru.
5. Akhirnya dari hasil penelitian ini, penulis menyarankan kepada peneliti yang lain, yang akan meneliti Kinerja Guru TK untuk memasukkan variabel lain seperti : kemampuan, pengalaman kerja, struktur desain kerja, sistem reward yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru.